



05 de agosto del 2022  
**DNCC-AI-OF-170-2022**

Señora  
**Yesenia Williams González**  
**Directora Nacional DNCC**

**Asunto:** Remisión de servicio preventivo de advertencia número DNCC-AI-SAD-007-2022.

Estimada señora:

En uso de las competencias que le confiere el artículo 22 de la Ley General de Control Interno<sup>1</sup> a la Auditoría Interna, cuyo inciso d), indica: “Asesorar, en materia de su competencia, al jerarca del cual depende; además, advertir a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento”; conforme la Norma 1.1.4 y otros atributos definidos en las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público<sup>2</sup>; y de conformidad con la Norma 205 *Comunicación de resultados*, inciso 02, de las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público<sup>3</sup>, y lo definido en el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna de la DNCC<sup>4</sup>, se procede a comunicar el **servicio preventivo de advertencia número DNCC-AI-SAD-007-2022** en atención a denuncias recibidas en esta Auditoría Interna con relación al pago de horas extra a funcionarios de la DNCC que ocupan cargos de jefatura. Período julio 2020 a junio 2022.

En caso de requerir la presentación oral de dicho documento favor indicarlo a esta Auditoría.

Sobre el contenido del servicio de advertencia, esta Auditoría considera necesario que éste se haga de conocimiento a todas las jefaturas de la DNCC, con el fin de hacer conciencia sobre los límites legales de la jornada laboral y la procedencia de reconocer o no el pago de horas extraordinarias, a la luz de la normativa expuesta en ella.

<sup>1</sup> Ley N°8292. Ley General de Control Interno. La Gaceta número 169 del 4 de setiembre 2002.

<sup>2</sup> Resolución R-DC-119-2009. Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público. Contraloría General de la República. La Gaceta N° 28 del 10 de febrero 2010.

<sup>3</sup> Resolución R-DC-64-2014. Normas Generales de Auditoría para el Sector Público. Contraloría General de la República. 11 de agosto del 2014.

<sup>4</sup> Decreto Ejecutivo N°41789. Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral. La Gaceta N° 176 del 18 de setiembre del 2019.



DIRECCIÓN NACIONAL DE CENTROS DE EDUCACIÓN  
Y NUTRICIÓN Y DE CENTROS INFANTILES  
DE ATENCIÓN INTEGRAL



Auditoría  
INTERNA CEN-CINAI

05 de agosto del 2022  
DNCC-AI-OF-170-2022

Finalmente, se le exhorta a implementar las medidas correctivas y preventivas que correspondan de conformidad con el ordenamiento jurídico atinente, en atención a lo advertido por esta Auditoría.

Se solicita de manera expresa, comunicar y documentar a esta Auditoría, las acciones tomadas al respecto de esta advertencia, de conformidad con los artículos 33 inciso b) y 39 de la Ley General de Control Interno; siendo el Jerarca, junto con los titulares subordinados el llamado a establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional, de conformidad con el artículo 10 de dicha Ley.

En dichas acciones **debe constar un criterio técnico-jurídico sobre el análisis de la procedencia de los pagos realizados** por concepto de horas extra a jefaturas, **durante los últimos cuatro años**; dado que, según informó la unidad de RRHH: de julio 2020 a junio 2022, se erogó la suma de ₡1.544.391,37 por ese rubro; asimismo, también **debe valorarse la procedencia de recuperar las sumas dinerarias canceladas**.

Se solicita remitir el plan de acción correspondiente en un **plazo no mayor a diez días hábiles**, sea el día **lunes 22 de agosto del 2022**, para efectos del programa de seguimiento que lleva esta Unidad.

Atentamente,



**Mauren Navas Orozco**  
**Auditora Interna**

AM  
C archivo

Dirección Nacional de CEN-CINAI  
“Crecimiento y Desarrollo Crecimiento y Desarrollo Integral de nuestras niñas y niños”

De la esquina suroeste del parque Braulio Carrillo, 100 metros al sur, Avenida 4 y 6, Calle 14  
Tel: 2258-7918 / Correo Electrónico: mauren.navas@cen-cinai.go.cr / www.cen-cinai.go.cr



## DNCC-AI-SAD-007-2022

**Servicio preventivo de advertencia sobre el pago de horas extra a funcionarios de la DNCC que ocupan cargos de jefatura.**

**Período julio 2020 a junio 2022.**

Realizado por:  
Adrián Montoya Arias

Revisado y aprobado:  
Mauren Navas Orozco



**Dirección Nacional de CEN-CINAI**  
**“Crecimiento y Desarrollo Crecimiento y Desarrollo Integral de nuestras niñas y niños”**

De la esquina suroeste del parque Braulio Carrillo, 100 metros al sur, Avenida 4 y 6, Calle 14  
Tel: 2258-7918 / Correo Electrónico: mauren.navas@cen-cinai.go.cr / [www.cen-cinai.go.cr](http://www.cen-cinai.go.cr)



4 de agosto del 2022  
DNCC-AI-SAD-007-2022

## 1. Introducción

Este servicio preventivo de advertencia se origina en atención a denuncia con expediente N° DNCC-AI-DEN-0112022 presentada ante la Auditoría Interna con relación al posible pago de horas extra a funcionarios de la Institución que ocupan cargos de jefatura.

El servicio preventivo se realiza en uso de las competencias que le confiere el artículo 22 de la Ley General de Control Interno, N°8292, a la Auditoría Interna, cuyo inciso d), indica: *Asesorar, en materia de su competencia, al jerarca del cual depende; además, advertir a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento*; los atributos que definen las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público<sup>1</sup>, y según las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público<sup>2</sup>.

### 1.1 Objetivo

Señalar los principales aspectos a considerar por los jefarcas y los titulares subordinados en la aprobación y el pago de sumas dinerarias por concepto de horas extra a funcionarios institucionales que ocupan cargos de jefatura, y la eventual recuperación de dichos dineros.

## 2. Antecedentes

### 2.1 Las jornadas de trabajo

La delimitación del tiempo que contemplan las jornadas de trabajo diario y nocturno, y sobre la jornada extraordinaria, se refieren respectivamente, el artículo 58 de la Constitución Política de Costa Rica, y los artículos 136 y 139 del Código de Trabajo, de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 58.-** *La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.*

<sup>1</sup> Resolución R-DC-119-2009. Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público. Contraloría General de la República. La Gaceta N° 28 del 10 de febrero 2010.

<sup>2</sup> Resolución R-DC-64-2014. Normas Generales de Auditoría para el Sector Público. Contraloría General de la República. 11 de agosto del 2014.



4 de agosto del 2022  
DNCC-AI-SAD-007-2022

**Artículo 136.** *La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas. Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales. (Artículo 58 de la Constitución Política.)*

**Artículo 139.** *El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado. No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria. El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco amerará remuneración extraordinaria.*

Lo resaltado no corresponde al original.

## 2.2 La jornada extraordinaria

De acuerdo a lo manifestado por la Procuraduría General de la República<sup>3</sup>, al tenor de los artículos 58 constitucional, y el 136 y 139 del Código de Trabajo, la jornada extraordinaria de trabajo **es de carácter excepcional y temporal**, en virtud de las tareas especiales e imprevistas que pueden surgir, ya sea en la Administración Pública o en la privada, que también son de naturaleza ocasional. También indicó:

*(...) En virtud de la importancia que reviste la limitación de la jornada diaria de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico, se continúa indicando en dicho pronunciamiento, que el constituyente y el legislador se han preocupado por regular los límites de tiempo máximos que deben comprender las jornadas laborales, según se trate de un tipo u otro. Y ello, en cuanto a que, según*

<sup>3</sup> Dictamen N°C-072-2011. Procuraduría General de la República. Dirigido al Presidente del Consejo Municipal de Curridabat. 29 de marzo del 2011.



4 de agosto del 2022  
DNCC-AI-SAD-007-2022

*palabras del tratadista Juan Pozzo<sup>4</sup>, "...la limitación de las horas de la labor se funda, no sólo en razones de orden ético –humanización de las condiciones de trabajo-, sino también en razones de orden social –conservación de la salud de quienes trabajan- y en razones económicas: obtener la mayor capacidad de producción del individuo, sin que experimente el agotamiento de prolongadas jornadas..."*

Lo resaltado no corresponde al original.

Por lo anterior, para promover las adecuadas condiciones de trabajo, en pro de la salud del individuo, y con el objetivo de aprovechar al máximo sus capacidades, la jornada extraordinaria es de carácter excepcional, precisamente, porque tal y como lo ha señalado la doctrina, ésta se presenta en casos de trabajos eminentemente ocasionales y discontinuos, que no pueden ser ejecutados durante la jornada ordinaria por el personal correspondiente, pues se entiende que las funciones habituales deben realizarse en el transcurso de la jornada ordinaria de labores. Al respecto, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia señaló<sup>5</sup>:

*Se trata de una circunstancia excepcional, derivada de una situación específica que la amerite, de ahí que **no cabe convertirlas en habituales con la burla consiguiente de la jornada ordinaria**, que se estableció respondiendo a necesidades de orden público, interés social y en defensa de la salud del trabajador (...). Tal y como se señaló en los considerandos precedentes, **las horas extra no constituyen una obligación patronal, pues la misma se origina en una situación excepcional y transitoria**, y una vez desaparecida, el trabajador se mantiene prestando la jornada ordinaria inicialmente pactada, **sin que pueda alegarse algún derecho en ese sentido.***

Lo resaltado no corresponde al original.

Tampoco, bajo ninguna circunstancia debe permitirse ni considerarse que el pago de horas extra sea el medio idóneo de ejecutar el presupuesto institucional que ha sido sub ejecutado durante el año; tampoco para favorecer o subsanar los salarios eventualmente bajos o comprometidos, de los funcionarios, sean jefaturas o no.

<sup>4</sup> Pozzo, Juan D., Derecho del Trabajo, Bs. As. Ediar, 1948, T II, p.111.

<sup>5</sup> Sentencia N°241992. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. 11:10 horas del 2 de octubre de 1992.



4 de agosto del 2022  
DNCC-AI-SAD-007-2022

### 2.3 La exclusión de la jornada de trabajo

De conformidad con lo dictaminado por la Procuraduría General de la República<sup>6</sup>, del análisis particular de uno de los presupuestos a que hace referencia el artículo 143 del Código de Trabajo, dentro de la estructura organizacional de la Administración Pública, los funcionarios que se encuentran excluidos de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo, **son los jefes institucionales considerados como “superiores jerárquicos supremos”**, dado que no tienen una fiscalización superior inmediata. Puntualmente el artículo señala:

**Artículo 143.- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.**

*Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.*

*(Así reformado por el artículo 1º de la ley N° 2378 de 29 de setiembre de 1960).*

Lo resaltado no corresponde al original.

Sin embargo, dicho Órgano Consultor de la Administración Pública señaló que tal categoría no es la única que se encuentra en los casos de excepción planteados por dicha norma legal; también considera a los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados **que laboran sin fiscalización superior inmediata**; además, los trabajadores que ocupen puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su función en el local comercial.

También señaló que lo importante para determinar que un funcionario se encuentre o no excluido de la limitación de la jornada ordinaria, no es la denominación que tenga el puesto que ocupe, sino que **la fiscalización de las labores cumplidas**, por parte del superior inmediato, **exista de manera directa y efectiva**.

<sup>6</sup> Dictamen N°C-125-2008. Procuraduría General de la República. Dirigido al gerente general del CNP. 18 de marzo del 2008.



4 de agosto del 2022  
DNCC-AI-SAD-007-2022

Cabe aclarar que los empleados de confianza, también considerados como exceptuados de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo, son aquellos nombrados libremente por los altos jerarcas, con quienes mantendrán una relación de estrecha colaboración y en cuyo nombramiento no se seguirán las reglas ni los procedimientos ordinarios de idoneidad.

La Procuraduría recalcó además:

*(...) como lo indica, puntualmente, el Tribunal del Derecho de la Constitución, al establecerse en el artículo 58 constitucional los límites de las jornadas ordinarias de trabajo, (consistente en “una de las más preciadas conquistas del derecho laboral universal”), y la posibilidad de laborar horas extras, se excepcionan de esas disposiciones, ciertos casos que solo el legislador los puede determinar; es decir, por el carácter fundamental que tienen las jornadas de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico, no se pueden crear otros supuestos mediante una normativa menor a la ley, y menos interpretar de forma restrictiva o ampliativa lo previsto en aquélla máxima de la Constitución Política, sino es en contravención con el principio de reserva legal, que allí se tutela exigentemente. De esa manera, esa Jurisdicción Superior, subraya en la primera de las sentencias citadas, que: “Esta amplitud excesiva con la que las disposiciones impugnadas han regulado el supuesto de excepción bajo examen, resulta lesiva no sólo de lo dispuesto, expresamente, en la Constitución, en cuanto al carácter, verdaderamente, calificado del indicado régimen de excepción, sino también del principio de progresividad de los derechos fundamentales que obliga a todo operador del derecho a no interpretar en sentido restrictivo todo derecho fundamental o en sentido amplio sus restricciones o limitaciones, en perjuicio de la persona tutelada y de su contenido, constitucionalmente, reconocido.”*

Lo resaltado no corresponde al original.

Asimismo, sobre las limitaciones al pago de horas extra a aquellos servidores que ocupan plazas de confianza, se promulgó una Directriz<sup>7</sup> específica, que indica en su artículo uno lo siguiente:

**Artículo 1º-** *Se instruye a los jefes de los Ministerios e instituciones autónomas y semiautónomas a realizar las gestiones respectivas para que, de manera inmediata, los servidores de confianza de sus dependencias no superen una jornada de doce horas diarias, salvo en situaciones*

<sup>7</sup> Directriz N°005H-2018. Poder Ejecutivo. Limitaciones al pago de horas extra a servidores en plazas de confianza. La Gaceta 154 del 24 de agosto del 2018.



4 de agosto del 2022  
DNCC-AI-SAD-007-2022

*excepcionales y calificadas, según lo establecido en el artículo 143 del Código de Trabajo, de modo que no se les deban pagar horas extra.*

Lo resaltado no corresponde al original.

De la lectura de los párrafos anteriores, no solamente se denota la existencia de un número abierto de trabajadores o empleados que se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, en virtud de la naturaleza propia de sus tareas, tal y como lo señaló la Procuraduría; y cabe destacar aquellos funcionarios que tienen bajo su responsabilidad la jefatura de una unidad o departamento. Al respecto, el mismo Órgano Consultor, señaló<sup>8</sup>:

*Estos casos en concreto, se entiende que por la índole de las funciones que cumplen, no se encuentran sometidos a "fiscalización superior inmediata".*

*(...) Como se observa, los jefes de departamento tienen a su cargo labores que incluyen la supervisión del personal y la toma de decisiones sobre la materia a su cargo, con un grado de independencia que no poseen otros servidores. En este sentido, no se encuentran sometidos a los límites de la jornada laboral de que se trate, toda vez que se entiende implícito a sus labores, el ejercicio de su cargo por encima del tiempo estipulado para que los empleados ordinarios, cumplan con sus funciones.*

*A ese respecto, téngase presente que en la Administración Pública rige el principio de legalidad, que implica que los actos que ésta ejecuta deben estar expresamente autorizados por norma escrita. En el caso en análisis, es claro que el precepto legal de aplicación, en forma expresa, plantea la exclusión a los límites de la jornada laboral para el caso de los servidores que tienen bajo su responsabilidad una jefatura departamental. Por lo tanto, existiendo texto expreso en relación con ese aspecto, y de acuerdo al referido principio de legalidad, es dable señalar que no existe asidero legal para el reconocimiento de la jornada extraordinaria que laboren estos empleados.*

Lo resaltado no corresponde al original.

<sup>8</sup> Dictamen N°C-047-2003. Procuraduría General de la República. Dirigido al auditor interno del INCOPECA. 20 de febrero del 2003.



4 de agosto del 2022  
DNCC-AI-SAD-007-2022

Finalmente, dicho Órgano Consultor de la Administración Pública concluyó en dicho Dictamen que:

- 1. Los funcionarios que tienen bajo su responsabilidad una jefatura departamental se encuentran dentro de los supuestos contemplados por el numeral 143 del Código de Trabajo, toda vez que por la índole de sus funciones "no se encuentran sometidos a fiscalización superior inmediata"; y en tal caso, se encuentran exceptuados de los límites que define la legislación nacional para el cumplimiento de la jornada laboral respectiva.**
- 2. Es improcedente el reconocimiento de las horas extra que esos servidores laboren, en virtud de la excepción anotada, con la salvedad dispuesta en la misma norma de que no están obligados a permanecer más de doce horas diarias en sus funciones. Superado ese término por alguna circunstancia excepcional, deben reconocerse las horas extra laboradas.**

Lo resaltado no corresponde al original.

De los párrafos anteriores se desprende que, las jefaturas formales existentes en la organización administrativa del sector público, no están sujetas a esa fiscalización superior inmediata a la que refiere el legislador, por lo que en ese sentido, es improcedente el reconocimiento de horas extra laboradas a partir de las ocho horas diarias; no obstante, también sería improcedente obligar a estos funcionarios a permanecer más de doce horas diarias en sus funciones; además, no sería jurídicamente viable hacer la excepción al pago de horas extras cuando, por las necesidades del servicio público, exista la autorización para que esos funcionarios trabajen más allá de las doce horas.

### 3. Advertencia

De conformidad con los apartados anteriores, queda claro que tanto en la Constitución Política de Costa Rica como en el Código de Trabajo, respecto al pago de horas extraordinarias a funcionarios que ejercen jefaturas dentro de la Administración Pública, pueden presentarse dos situaciones: primero, que tales jefaturas se ejerzan sin ningún tipo de fiscalización superior inmediata, en cuyo caso, como lo indicó la Sala Constitucional en la sentencia 2004-11882, sus titulares institucionales, considerados como superiores jerárquicos supremos, están excluidos de los límites de la jornada ordinaria de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 143 del Código de Trabajo, por tanto no se les reconoce el pago de horas extra; segundo, que tales jefaturas constituyen las llamadas "jefaturas formales", que se han definido como el conjunto de todos y cada uno de los cargos de jefatura existentes en la estructura organizativa de la Administración



4 de agosto del 2022  
DNCC-AI-SAD-007-2022

Pública, y que, generalmente, se encuentran sujetos a una fiscalización superior inmediata; no obstante este elemento le corresponde a la Administración determinarlo de manera precisa, con el fin de definir la correspondencia o no del pago de la jornada extraordinaria correspondiente.

Ahora bien, dependiendo de la clase funcional, una jornada común de trabajo podría ir más allá de las ocho horas, mas no podría sobrepasar las doce horas diarias; es decir, las funciones o tareas realizadas durante ese lapso de cuatro horas por encima de las ocho horas habituales, no constituye jornada extraordinaria, al tenor de lo que dispone el mencionado artículo 143, y en consecuencia, no podría generar ningún tipo de pago por ese concepto, toda vez que es la jornada ordinaria a que estarían sometidos jurídicamente, en virtud de las características del cargo.

Así, la Procuraduría ha indicado<sup>9</sup> que, *la jornada máxima de doce horas que se establece para los funcionarios de confianza, debe entenderse como la disponibilidad máxima que ese personal debe cumplir dentro de un determinado centro de trabajo, pero que no es la jornada a la que está obligado a cumplir, ya que podría darse el caso de que sea menor, variando entre las ocho y doce horas de labor diaria, sin que ello genere el derecho a exigir el pago de horas extraordinarias.*

Por lo analizado y expuesto en los apartados anteriores, esta Auditoría Interna de conformidad con el artículo 22, inciso d) de la Ley General de Control Interno advierte que:

1. Las funciones habituales de cada puesto de trabajo, deben realizarse en el transcurso de la jornada ordinaria de labores, de conformidad con lo estipulado en el artículo 58 de la Constitución Política de Costa Rica, y los artículos 136 y 139 del Código de Trabajo.
2. La jornada extraordinaria es de carácter excepcional, y ésta se presenta en casos de trabajos eminentemente ocasionales y discontinuos, que no pueden ser ejecutados durante la jornada ordinaria.
3. Dichas labores, de orden excepcional y ocasional, no pueden convertirse en habituales y permanentes, de tal forma que desvirtúen su razón de ser, de conformidad con el ordenamiento jurídico; toda vez que contraviene la limitación que se da a la jornada ordinaria de trabajo fundamentada en razones de humanizar las condiciones laborales, conservar la salud de los funcionarios y obtener la mayor capacidad de producción de éstos, sin que experimenten el agotamiento de prolongadas jornadas, que finalmente perjudican su salud.
4. La autorización de laborar horas extra y su correspondiente pago, a partir de las ocho horas diarias para funcionarios en general, o bien, a partir de las doce horas diarias para

<sup>9</sup> Dictamen N° C-191-2007. Procuraduría General de la República. Dirigido al director ejecutivo de CONAPE. 13 de junio del 2007.



4 de agosto del 2022  
DNCC-AI-SAD-007-2022

- jefaturas departamentales, no puede ni debe considerarse como el medio idóneo para ejecutar fondos ociosos del presupuesto institucional; tampoco para favorecer o subsanar los salarios eventualmente bajos o comprometidos, de los funcionarios, sean jefaturas o no.
5. La autorización de laborar horas extra y su correspondiente pago, debe contar con la debida justificación por escrito por parte del Jerarca institucional, donde se haga constar que la situación es de carácter excepcional y temporal, en virtud de las tareas especiales e imprevistas que hayan surgido; no para subsanar los errores cometidos durante la jornada ordinaria, imputables al funcionario; ni para realizar labores habituales que el funcionario debe resolver en su jornada ordinaria, sea jefaturo o no.
  6. Podría resultar improcedente obligar a los funcionarios a laborar, por encima de las ocho horas diarias para funcionarios en general, o bien, por encima de las doce horas diarias para jefaturas departamentales; no obstante, en tales casos, no sería jurídicamente viable hacer la excepción al pago de horas extras cuando, por las necesidades del servicio público, exista la autorización para que esos funcionarios trabajen más allá de la jornada establecida, de acuerdo a lo expuesto en este servicio preventivo de advertencia.
  7. Cualquier pago por concepto de horas extraordinarias que se haya llevado a cabo por fuera de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico, debe ser recuperado a las arcas del Estado. Lo anterior, sin perjuicio de una fiscalización posterior.

Lo anterior, como parte de los servicios preventivos de la Auditoría Interna a la Administración Activa, con el objetivo de aclarar y exhortar a la buena práctica en todo momento, de la normativa existente y vigente con respecto a la autorización y el consecuente pago de horas laboradas por encima de la jornada ordinaria, tanto para jefaturas como para el resto de los funcionarios.

Se solicita de manera expresa, comunicar y documentar a esta Auditoría, las acciones tomadas al respecto de esta advertencia, de conformidad con los artículos 33 inciso b) y 39 de la Ley General de Control Interno; siendo el Jerarca, junto con los titulares subordinados el llamado a establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional, de conformidad con el artículo 10 de dicha Ley. En dichas acciones **debe constar un criterio técnico-jurídico sobre el análisis de la procedencia de los pagos realizados** por concepto de horas extra a jefaturas, dado que, según informó la unidad de RRHH: de julio 2020 a junio 2022, se erogó la suma de ₡1.544.391,37 por ese rubro. Asimismo, también **debe valorarse la procedencia de recuperar las sumas dinerarias canceladas durante los últimos cuatro años**. Se le solicita remitir el plan de acción correspondiente en un **plazo no mayor a diez días hábiles**, sea el día **lunes 22 de agosto del 2022**, para efectos del programa de seguimiento que lleva esta Unidad.